

# Stabilité de l'emploi : conquête sociale ou politiques patronales ?

Damien Sauze (\*)

*Les modalités de régulation de la durée des relations salariales ont connu des transformations majeures depuis deux siècles. Au début du XIX<sup>e</sup> siècle, la liberté de rupture de la relation est l'enjeu prioritaire pour les salariés : le CDD apparaît comme le meilleur moyen de limiter l'engagement dans la relation et la dépendance vis-à-vis de l'employeur. Mais l'employeur incite ou contraint souvent à la poursuite de la relation au-delà du CDD. Progressivement émerge le CDI pour tenir compte de cette réalité. A sa reconnaissance en 1890 dans le Code civil, le CDI devient le contrat le plus flexible résiliable de façon unilatéral alors que le CDD est utilisé pour stabiliser les employés. Néanmoins progressivement le CDI apparaît comme le contrat qui permet d'intégrer les nouvelles revendications de stabilité de l'emploi des salariés. Peu à peu, les objectifs des salariés et des employeurs sont rejoins pour établir une norme de stabilité de l'emploi, à la fois une conquête sociale et le résultat de politiques patronales. Le développement des CDD aujourd'hui conduit moins à une remise en cause généralisée de la stabilité de l'emploi qu'à l'accroissement des inégalités entre salariés.*

Le développement de l'emploi sous forme de contrats à durée déterminée (CDD) depuis la fin des années 1970 interroge pouvoirs publics et chercheurs sur les modalités de régulation de la durée des relations salariales. Au cours des trente dernières années, la législation qui encadre ces modalités (lois sur les CDD, l'intérim et le licenciement) a évolué à de multiples reprises. Parallèlement, l'appareil statistique a progressivement pris en compte de nouvelles formes d'emploi (première enquête ACEMO spécifique sur les CDD en 1977, apparition de la catégorie CDD dans l'enquête « Emploi » en 1982). Chez les économistes, deux types de travaux sur les CDD se sont développés : des études empiriques sur les motifs recours des entreprises aux CDD en France (MICHON, RAMAUX, 1992, RAMAUX, 1994, COUTROT, 2000), mais aussi une littérature à dominante théorique étudiant les effets sur l'emploi de la législation de la protection de l'emploi (BENTOLILA, SAINT-PAUL, 1992 ; BLANCHARD, LANDIER, 2001 ; CAHUC, POSTEL-VINAY, 2002).

Cet intérêt partagé des pouvoirs publics et des chercheurs témoigne de l'ampleur des enjeux liés aux transformations intervenues dans les modalités de régulation de la durée des relations salariales ces dernières décennies. Il s'agit à la fois des enjeux

traditionnels touchant à la sécurité de leurs moyens d'existence pour les salariés et de politique de gestion des ressources humaines mais aussi, d'enjeux de lutte contre le chômage, même si ce dernier semble plus récent au regard de la mise en perspective historique que nous proposons dans cet article.

Ce que nous appelons ici « modalité de régulation de la durée des relations salariales » renvoie à ce que les théoriciens de la régulation appellent « modalité de mobilisation et d'attachement des salariés à l'entreprise » et qui est l'une des cinq composantes de la forme institutionnelle du rapport salarial (BOYER, 2004, p. 39). Cette composante restant peu étudiée par les économistes sur longue période (1), il s'agit ici d'en approfondir la connaissance afin d'évaluer la portée de ses transformations récentes. La stabilité de l'emploi est-elle seulement un acquis social défendu par les salariés ? A-t-elle d'ailleurs toujours été une revendication de leur part ? N'est-elle pas aussi une exigence patronale ?

Nous analysons les modalités de régulation de la durée des relations salariales comme le résultat de la confrontation des stratégies des acteurs en présence : salariés, employeurs, et dans une moindre mesure l'État. Ces stratégies pour partie interdépendantes sont le produit du contexte économique et social.

(\*) Matisse (UMR 8595 CNRS – Université Paris I), 106-112 boulevard de l'hôpital, 75647 Paris cedex 13. sauze@univ-paris1.fr. Je tiens à remercier Julie Valentin, Bernard Gazier, Jérôme Bourdieu, Sébastien Chauvin, Héloïse Petit, Christophe Ramaux, Nadine Thèvenot, Bruno Tinel ainsi que les rapporteurs anonymes de la revue, pour leurs encouragements et commentaires qui m'ont permis d'améliorer des versions préliminaires de ce texte. Je reste entièrement responsable de tous les manques et imperfections qui peuvent néanmoins subsister.

(1) La principale référence dans ce domaine reste la thèse de J.-F. GERME (1978), *Emploi et main-d'œuvre au XIX<sup>e</sup> siècle. Étude des enquêtes sur la condition ouvrière en France*.

Elles s'inscrivent dans un cadre juridique qu'elles contribuent à façonner. Il s'agit donc d'articuler toutes les facettes de l'histoire économique, sociale et juridique de manière à comprendre l'évolution des objectifs prioritaires des acteurs et des outils juridiques à leur disposition.

En s'appuyant sur cette grille de lecture, nous défendons la thèse suivante. Au XIX<sup>e</sup> siècle, en ce qui concerne les salariés, l'arbitrage se fait plutôt en faveur d'un moindre engagement de leur part dans la relation, dans le but de préserver leur liberté. Ce n'est plus le cas au XX<sup>e</sup> siècle, au cours duquel on assiste à un renversement des priorités des salariés. La stabilité de l'emploi devient pour eux prioritaire. Les objectifs des salariés et des employeurs se rejoignent alors pour établir une norme de stabilité de l'emploi, dont les fondements ne paraissent pas remis en cause par le recours accru aux CDD.

## **Jusqu'à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, la quête patronale de la stabilité et de la subordination**

La stabilité et la durabilité de la relation salariale n'ont pas toujours été la revendication prioritaire des salariés concernant le contrôle de la durée de la relation. Au XIX<sup>e</sup> siècle, la liberté de rupture de ce contrat était un enjeu plus important dans la mesure où elle constituait un moyen de réduire la dépendance, vis-à-vis de l'employeur.

### **Une moindre dépendance des salariés à l'égard de la durée de la relation salariale**

En France au XIX<sup>e</sup> siècle, le salariat n'est pas encore dominant au point de constituer l'unique moyen d'existence des individus et par conséquent la revendication de stabilité de la relation salariale n'est pas encore prioritaire pour les travailleurs. L'assurance de la sécurité des moyens d'existence passe par la liberté de se désengager d'une relation salariale pour aller chercher de meilleures opportunités de travail à une époque où la recherche de la stabilité de l'emploi ne fait pas encore sens. À partir d'un travail d'analyses biographiques, COTTEREAU (2000) a montré l'existence de multiples activités lucratives souvent en dehors du salariat qui au-delà de l'activité considérée comme normale, assurent périodiquement (on qualifie alors cette activité de chômage) ou de façon régulière (il s'agit alors de pluriactivité) les moyens d'existence des travailleurs. De plus il note que l'établissement à son compte constitue à l'époque une aspiration largement partagée, pour conclure que « resitué

parmi les projets de vie professionnelle, le salariat s'avère essentiellement provisoire ».

La mobilité saisonnière entre les secteurs agricole et industriel constituait une pratique courante au XIX<sup>e</sup> siècle. L'enquête de 1862 sur l'agriculture révèle que les ménages journaliers habituellement employés dans ce secteur consacrent sur une année près d'un quart de leur temps à des « industries diverses », « les occupant accessoirement pendant le chômage des travaux agricoles ou même pendant la durée de ces travaux » (BOMPARD, MAGNAC, POSTEL-VINAY, 1990). De façon symétrique, l'enquête de 1860 dans l'industrie permet une évaluation mensuelle du taux de chômage qui met en évidence une progression du chômage industriel les mois d'été et une diminution l'hiver, laissant fortement présumer selon BOMPARD *et al.* l'existence de nombreuses migrations saisonnières entre les secteurs industriel et agricole. Ces auteurs montrent les incitations salariales à ce type de migration, le salaire agricole devenant plus élevé que le salaire industriel dans la période estivale. Cette mobilité entre industrie et agriculture s'explique aussi par un fort attachement des travailleurs au monde rural et à une socialisation à l'intérieur du village et pas encore au sein de l'entreprise.

L'existence de migrations saisonnières entre agriculture et industrie, témoigne de l'enjeu que constitue pour les salariés la liberté de pouvoir quitter leur patron quand ils le souhaitent. Mais cet enjeu ne se limite pas aux mobilités saisonnières et intersectorielles. La figure du « sublime » (2) qui est « un type d'ouvrier indiscipliné » mais « souvent habile » et qui a « de trois à cinq patrons différents par année » (HATZFELD, 1971), représente bien l'enjeu de la liberté de mobilité pour le salarié. De façon plus générale, TOPALOV lorsqu'il décrit les formes de mobilité qui permettaient de « sortir du salariat industriel » au XIX<sup>e</sup> siècle, met en lumière l'ambivalence de la précarité de l'emploi qui « faisait perdre aux travailleurs des salaires et leur imposait l'incertitude du lendemain », mais dont les mobilités associées « leur procuraient en même temps de l'indépendance vis-à-vis des patrons et, plus largement du salariat ». (TOPALOV, 1994). Selon P. FRIDENSON (2003, p. 64), « le régime normal au XIX<sup>e</sup> siècle est celui de l'emploi temporaire » ; il s'appuie pour affirmer cela sur les archives qui « ont montré un *turn-over* extraordinairement massif ».

Même si les salariés pouvaient souhaiter obtenir une stabilité de leur revenu passant par la stabilité de l'emploi, ils étaient en même temps conscients qu'ils ne pouvaient pas compter sur une telle stabilité de l'emploi, dans la mesure où ils ne disposaient d'aucun moyen pour s'opposer à la non-reconduction d'un contrat de louage. Cette absence de pers-

(2) *Le sublime* est le titre de l'ouvrage de Denis Poulot, contremaître parisien devenu petit patron. Dans ce pamphlet anti-ouvrier publié en 1869, Poulot établit une typologie des ouvriers dans laquelle le sublime désigne l'ouvrier allergique à l'autorité patronale.

pective crédible du côté de la stabilité de l'emploi conjuguée à la possibilité de trouver des moyens d'existence hors du salariat et à une relative pénurie de main-d'œuvre, avaient pour conséquence que la priorité pour les salariés au XIX<sup>e</sup> siècle n'était pas à la stabilité de l'emploi.

### **Les solutions développées par les employeurs pour retenir les salariés**

Face à l'instabilité de la main-d'œuvre, les solutions mises en œuvre par les employeurs se caractérisent par leur caractère coercitif. Les incitations salariales ne semblent pas suffisantes pour retenir les salariés. Ils ont recours à des règles qui ne sont pas toujours conformes au Code civil, ou qui sont définies de manière unilatérale par eux.

Avant la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, mise à part une loi (22 Germinal an XI relative aux Manufactures, Fabriques et Ateliers), il n'existait pas de législation spécifique au travail. La suppression des corporations par le décret d'Allarde en 1791 avait créé un vide dans la réglementation des conditions de travail. Par ailleurs l'interdiction de coalition par la loi Le Chapelier en 1791 avait limité d'emblée la relation salariale à un contrat entre deux individus. Ainsi les relations de travail étaient donc régies par le Code civil, par le droit commun des contrats. Elles étaient formalisées par deux types de contrats : le contrat de louage de services et le contrat de louage d'ouvrage, qui se distinguent par leur objet : dans le premier cas il s'agit de la force de travail d'un salarié, dans le second c'est le produit du travail d'un ouvrier qui est échangé. Par conséquent seul le louage de services relève du salariat. Il ne s'agit pas ici d'ignorer que les rédacteurs du Code civil ne concevaient le louage de services que comme une exception et ont essayé de l'aligner sur le modèle égalitaire du louage d'ouvrage, comme cela a été mis en évidence par COTTEREAU (2002). Néanmoins ce dernier considère en outre que la plupart des ouvriers relevaient du louage d'ouvrage, ce qui revient à nier l'existence du salariat avant la fin du XIX<sup>e</sup> siècle. Une telle hypothèse nous paraît excessive et nous étudierons la relation salariale au XIX<sup>e</sup> siècle dans le cadre du louage de services.

Seuls deux articles du Code civil (1780 et 1781) apportent des précisions sur le contrat de louage de services par rapport aux autres types de contrat. Néanmoins la question de la durée de relation de travail est déjà très présente et la détermination de la durée du contrat apparaît comme un mécanisme protecteur de la liberté des travailleurs. L'article 1780 « On ne peut engager ses services qu'à temps ou

pour une entreprise déterminée », permet de garantir les travailleurs contre tout risque d'esclavage ou de servitude, conformément à l'un des principes du Code civil qui est l'interdiction des engagements perpétuels. Cependant au-delà des principes du Code civil la loi du 22 Germinal an XI instaurait par son article 12 le livret ouvrier, dont la rétention par le patron permet de prolonger la durée de la relation à sa guise : « Nul ne pourra, sous peine de dommages intérêts envers son maître, recevoir un ouvrier, s'il n'est pas porteur d'un livret d'acquit de ses engagements, délivré par celui de chez qui il sort ». Ainsi il suffit à un employeur de faire des avances sur salaire à ses ouvriers pour remettre en cause le principe de la limitation de la durée des engagements. De telles avances permettent à l'employeur de conserver le livret tant qu'elles ne sont pas remboursées (SAUZET, 1890, p. 40-42) et ainsi de s'octroyer une sorte de « garantie de fidélité » (SOBOUL, 1976, p. 121).

L'existence et la persistance de la législation sur le livret ouvrier tout au long du siècle, s'expliquent en partie par la volonté de la part des employeurs de contrôler la durée de la relation. À chaque fois que cette législation est remise en cause, les employeurs s'y opposent en craignant de perdre un moyen de contrôle sur leur main-d'œuvre. Ainsi, en 1854, alors qu'il est question de supprimer le droit pour le patron de retenir le livret, on trouve de fortes oppositions relayées au sein des assemblées parlementaires (SAUZET, 1890, p. 36).

En dehors du Code civil et de la loi du 22 Germinal, les relations entre employeurs et travailleurs sont régulées par les conseils de prud'hommes qui arbitrent dès le début du XIX<sup>e</sup> siècle les litiges qui naissent de ces relations. La suppression des corporations a en effet créé un vide juridique dans la régulation des relations de travail, qui se comble petit à petit par la jurisprudence des conseils de prud'hommes. Notre source pour l'étude de cette jurisprudence est le *Journal des prud'hommes* (3) qui se veut un recueil mensuel consacré à la jurisprudence industrielle, au sein de laquelle les rapports des ouvriers avec le maître et avec l'atelier occupent une place importante. Il informe ainsi des pratiques de délai-congé qui prévalaient à l'époque. Le conseil des prud'hommes de Lyon rend à plusieurs reprises des jugements consacrant la pratique du délai-congé de huit jours : « L'ouvrier est tenu de finir la huitaine, sous peine d'indemnité envers le chef d'atelier ». Mais le délai-congé est aussi valable pour le maître qui congédie l'ouvrier : « Le maître d'atelier qui renvoie un ouvrier sans lui donner la huitaine est passible envers lui de dommages - intérêts ». Le délai-congé varie enfin selon la nature de l'activité. Il est plus élevé ou doit s'accompagner d'une indemnité pour les emplois de surveillant.

(3) Journal des fabricants et manufacturiers, des directeurs d'usines, des chefs d'atelier, des prud'hommes et des conseils de prud'hommes.

Par ailleurs, des règlements sont établis assez souvent par les patrons pour sanctionner des comportements contraires à leur intérêt : absentéisme, retards, flâneries. Ils vont parfois à l'encontre de l'usage et de la jurisprudence des conseils de prud'hommes en matière de délai-congé lorsque c'est l'employeur qui est à l'initiative de la rupture. Certains de ces règlements suppriment tout droit à délai-congé pour le salarié. Leur existence témoigne de l'existence de ce que FRIDENSON (1990, 2003) appelle les formes sourdes de conflit : absentéisme, freinage, sabotage, *turn-over*, qui constituent des marges d'autonomie pour les salariés au XIX<sup>e</sup> siècle.

Tous les secteurs industriels ne semblent pas adopter les mêmes réponses face à l'instabilité de la main-d'œuvre et ne pas être touchés de la même manière par cette mobilité. Certains secteurs retiennent plus facilement leurs salariés en leur proposant des salaires plus élevés que le salaire agricole. L'utilisation du livret ouvrier ou du règlement d'atelier pour retenir les travailleurs n'est pas systématique. Elle est d'autant plus fréquente que la politique salariale ne peut pas jouer ce rôle. Le fait que l'exemple d'avances salariales cité plus haut, se situe dans le secteur du textile n'est certainement pas un hasard. En effet, d'après BOMPARD et *al.* (1990), le textile fait partie des secteurs qui versent plutôt de bas salaires et « rendent attractives les mobilités saisonnières vers l'agriculture ».

Dans la métallurgie, les employeurs cherchent à exploiter la pluriactivité en concédant aux ouvriers des terres autour des logements (NOIRIEL, 1988) tout en essayant d'enraciner les ouvriers à l'usine (par opposition au village lorsque la pluriactivité est davantage une stratégie d'ouvriers-paysans). Ces stratégies de patronage cherchent davantage à fixer la main-d'œuvre qu'à la capter par des salaires plus élevés. Elles n'ont pas non plus vocation à remettre en cause les marges d'autonomie des ouvriers dans l'organisation du travail.

Par ailleurs les pratiques de rétention de la main-d'œuvre ne s'appliquent que de façon sélective. La population flottante, qui désigne au XIX<sup>e</sup> siècle la partie de la population active qui n'est pas durablement stabilisée dans une entreprise, est une population assez hétérogène (GERME, 1978). Outre les ouvriers professionnels dont le « sublime » est un représentant typique, et les ouvriers retournant de façon saisonnière dans le secteur agricole, la population flottante renvoie aussi à l'instabilité de l'emploi du fait du patron, autrement dit, à l'existence d'un volant de main-d'œuvre (GERME, 1978).

## **Au XX<sup>e</sup> siècle, les salariés revendiquent la stabilité de l'emploi**

À partir de la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, la modification des structures économiques et sociales rend les salariés plus dépendants de la continuité de la relation salariale et les incite à revendiquer des garanties de stabilité de l'emploi au sein du contrat à durée indéterminée.

### **Les salariés deviennent de plus en plus dépendants de la relation salariale**

Alors que la Sécurité sociale n'est pas encore généralisée et obligatoire, la constitution de caisses de prévoyance pour la maladie, les accidents du travail, mais surtout les retraites étaient un moyen pour certains patrons de s'attacher leurs salariés : « Nous voyons apparaître une sorte de salaire indirect qui s'ajoute au salaire proprement dit et dont le but est évidemment d'assurer l'attachement du travailleur à l'entreprise qui l'emploie » (HATZFELD, 1971). Ces nouveaux moyens de rétention se développent au moment où le livret ouvrier est remis en cause puis supprimé par une loi en 1890 et où la rupture croissante entre le monde industriel et le monde rural laisse la place aux grandes entreprises pour prendre en charge l'organisation de pans entiers de la vie sociale, autrefois assumée par les solidarités familiales rurales, comme par exemple les retraites. Par rapport au patronage, ces stratégies « paternalistes », franchissent un pas de plus vers un contrôle total sur la vie ouvrière (NOIRIEL, 1988).

FREYSSINET (2002) analyse le taylorisme et l'extension des formes de production capitaliste comme les deux piliers de l'offensive patronale contre l'autonomie ouvrière (4). Cette analyse semble pouvoir s'appliquer à la dépendance des salariés vis-à-vis de la continuité de la relation salariale. L'Organisation scientifique du travail (OST) selon les principes de Taylor est introduite en France dans les années qui précèdent la première guerre mondiale (notamment chez Renault), mais se développe surtout dans les années 1920 notamment dans la construction mécanique (NOIRIEL, 1986). Elle consiste d'une part à séparer les tâches de conception et d'exécution et d'autre part à parcelliser les tâches d'exécution. Le résultat est que l'ouvrier perd la maîtrise de l'organisation du travail. Il est à présent non seulement dépendant de l'entreprise pour la vente de sa production, mais aussi pour l'organisation de son travail. Les qualifications des salariés sont de plus en plus

(4) Selon FREYSSINET (2002), au XIX<sup>e</sup> siècle : « [...] les travailleurs peuvent tirer parti des caractéristiques du système productif pour construire des bases partielles d'autonomie. D'une part, ils trouvent des marges de liberté dans le fait que le mode de production dominant est loin d'être généralisé. D'autre part, ils préservent, sur la base de leurs savoir-faire empiriques, un certain degré de maîtrise des processus productifs » (p. 59). Le taylorisme et la généralisation des formes de production capitaliste remettent en cause ces deux vecteurs d'autonomie.

interchangeables au sein de l'entreprise, mais pas forcément à l'extérieur. En effet l'extorsion des savoir-faire ne signifie pas que les salariés n'ont plus aucune qualification, mais qu'ils sont dépendants de l'employeur pour en acquérir de nouvelles. C'est la direction de l'entreprise qui détient les savoir-faire, les techniques de production, et qui forme les salariés à l'usage des nouvelles techniques qu'elle souhaite mettre en œuvre. Par ailleurs, la part des non-salariés ne cesse de décroître avec une accélération après la Seconde Guerre mondiale. La réduction des possibilités d'exercice d'activités lucratives en dehors du salariat augmente la dépendance des salariés vis-à-vis de la continuité de leur relation salariale. Cependant les effets de ces évolutions ne sont pas immédiats. Dans les années 1920, le *turn-over* a tendance à augmenter. Mais ce sont surtout les salariés qui ont été le plus épargnés par le taylorisme qui sont en mesure de développer ces stratégies.

En période de plein-emploi, les salariés pouvant facilement passer d'un emploi à un autre, leur objectif n'est pas forcément une durée maximale de la relation, mais le fait de se maintenir dans une relation. En période de chômage, les transitions entre différentes relations d'emploi se font plus difficilement, l'objectif est donc la durée de la relation salariale en cours, c'est-à-dire la stabilité de l'emploi. Les périodes d'augmentation du chômage sont ainsi plus révélatrices de l'augmentation de la dépendance des salariés à la stabilité de la relation salariale à travers leurs revendications de stabilité de l'emploi. Ainsi lors de la crise des années 1930, on a observé un mouvement de stabilisation des salariés. Selon NOIRIEL (1986 p. 171), « la première phase de la crise provoque la stabilisation de la classe ouvrière industrielle ». Les travaux de OMNÈS (1997 p. 159) sur les ouvrières parisiennes confirment les indicateurs de mobilité géographique sur lesquels s'appuie NOIRIEL. Après une croissance de l'indicateur de mobilité (entrées + sorties/actives au 1<sup>er</sup> janvier) au début des années 1920, les années 1930 se caractérisent par une baisse continue.

### **Les conséquences de cette dépendance sur les revendications des salariés : lutte contre la liberté de licencier**

Le développement de pratiques alternatives de rétention de la main-d'œuvre a conduit aux premières revendications des salariés en faveur d'une plus grande stabilité de l'emploi. En effet, les premières plaintes de salariés contre la rupture de leur contrat apparaissent dans les années 1870, contre des compagnies de chemin de fer ayant congédié leurs salariés qui avaient cotisé à des

caisses de prévoyance retraite. En étant licenciés, ces salariés perdaient tout droit à la retraite qu'ils avaient acquis grâce à la cotisation à ces caisses, ainsi que toutes leurs cotisations. Plusieurs jugements des conseils de prud'hommes leur ont donné raison et ordonné aux compagnies le remboursement des cotisations. Cependant la Cour de cassation a cassé ces jugements (5). Le même problème se pose pour les fonctionnaires et se résout dans leur cas par le caractère exceptionnel des licenciements (DEMARTIAL, 1909).

Pour les salariés du secteur privé, la question commence seulement à se poser à cette époque et c'est une loi de 1890 qui lui apporte une première réponse. Le contrat fait sans détermination de durée apparaît à l'époque comme le plus flexible. L'utilisation croissante de ce type de contrat est une des raisons invoquées par les juristes de l'instabilité dans les ateliers (GANS, 1897).

« Cette possibilité de rompre à tout moment le contrat par sa seule volonté est d'ailleurs très appréciée des patrons comme des ouvriers. Elle a en effet des avantages qui expliquent la fréquence de plus en plus grande de l'engagement sans détermination de durée. [...] Avec le développement des communications et l'élargissement des marchés, la production est devenue irrégulière. L'industriel est obligé en certains moments pour satisfaire à la demande des consommateurs d'accroître sa production et de prendre un personnel plus nombreux pour un temps qu'il ne lui est pas possible de prévoir. Avec le contrat à durée déterminée, il devrait conserver les ouvriers en surnombre jusqu'à l'expiration de l'engagement, même si le travail venait à diminuer dans son établissement, d'où perte pour lui. Au contraire sous le régime de la convention sans détermination de durée, il peut se séparer de ses ouvriers aussitôt que leur concours lui est devenu inutile » (DANTIER, 1907).

Ainsi la problématique de la flexibilité du contrat de travail pour faire face aux fluctuations de l'activité n'est pas nouvelle. La différence est qu'à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle le contrat le plus flexible était le CDI alors que depuis les années 1970, c'est le CDD qui remplit ce rôle. Comment s'est opéré ce renversement ?

La reconnaissance légale (6) du contrat de louage de services sans détermination de durée s'effectue pour la première fois dans la loi du 27 décembre 1890 sur le contrat de louage de services et sur les rapports des agents des chemins de fer avec les compagnies par l'ajout d'un alinéa à l'article 1780 du Code civil : « Le louage de service, fait sans détermination de durée, peut toujours cesser par

(5) Cass. Civ. 5 février 1872.

(6) Franck HENRY (1991) a montré comment s'est élaborée la construction doctrinale du contrat à durée indéterminée, pour faire sortir ce contrat de l'illégalité.

la volonté d'une des parties contractantes ». Par rapport à la rédaction de 1804, il y a la prise de conscience qu'un engagement pour une entreprise (tâche) déterminée peut avoir une durée indéterminée. Mais la durée de l'exécution de la tâche ou la possibilité de pouvoir rompre le contrat de façon unilatérale apporte tout de même une limite à l'engagement.

Cette loi pose aussi la question des obligations que peut entraîner une telle rupture unilatérale. Elle dispose : « Néanmoins, la résiliation du contrat par la volonté d'un seul des contractants peut donner lieu à des dommages intérêts ». Mais elle ne définit pas les conditions dans lesquelles le versement de dommages intérêts est une obligation pour la partie qui a rompu le contrat. Par conséquent, les limites à la résiliation du contrat de travail restent faibles. Mais il s'agit quand même là d'une première étape dans l'élaboration du droit du licenciement. Les progrès dans la stabilité de l'emploi se réalisent ainsi au sein du CDI dont on peut dire que cette loi marque la date de naissance.

Si tout au long du XIX<sup>e</sup> siècle, le pouvoir de détermination de la durée des relations salariales était inégalement distribué en faveur des employeurs, les lois de 1890, par la suppression du livret ouvrier et la première pierre de la construction d'un droit du licenciement, marquent le début d'une modération de ce pouvoir.

### **Construction de la stabilité de l'emploi : la permutation des contrats**

Après la loi de 1890, les modes d'embauche flexibles n'ont pas pris immédiatement la forme du CDD qui à cette époque pouvait encore apparaître comme le contrat le plus stable. C'est par une absence de généralisation du délai-congé que s'est créée une distinction entre emplois stables et emplois précaires au sein même du CDI.

À la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, certaines entreprises commencent à distinguer parmi leur personnel des salariés titulaires et des salariés auxiliaires ou temporaires. Ainsi au Grand Bazar de Lyon, l'analyse des bulletins d'admission a fait ressortir l'existence de deux modes d'emploi différents au début du siècle : celui des auxiliaires et celui des non auxiliaires ou titulaires. Pour ces derniers le respect d'un délai-congé en cas de rupture est inscrit sur le bulletin (7), ce qui n'est pas le cas pour les premiers : « L'emploi d'auxiliaire est un mode d'emploi précaire. Il signifie que l'employé(e) peut

être débauché(e) sans préavis ni indemnité » (BEAU, 2001, p. 165). Progressivement, au Grand Bazar, l'emploi d'auxiliaire devient le mode d'emploi exclusif à l'embauche. Les employés quittent ce statut d'auxiliaire en moyenne au bout de six à sept mois, et bénéficient alors d'une rémunération mensuelle (au lieu de journalière) ainsi que du délai-congé (BEAU, 2001). On trouve aussi mention dans la jurisprudence des conseils de prud'hommes, d'ouvriers « supplémentaires » pour lesquels la loi du 27 décembre 1890 ne s'applique pas (*Journal des prud'hommes*, 1898, p. 112-113).

Plusieurs juristes du début du XX<sup>e</sup> siècle font état de l'utilisation du CDD comme contrat visant à stabiliser les salariés, notamment les employés. Ces témoignages confirment la répartition des usages de ces deux types de contrat au début du XX<sup>e</sup> siècle telle que F. GAUDU (1986) l'a établie dans ses recherches sur les origines de la notion d'emploi en droit privé.

« [...] Il existe aussi une différence entre la situation juridique de l'employé et celle de l'ouvrier : le premier, le plus souvent, est embauché sous contrat à durée déterminée. L'entreprise, en effet, a besoin de s'assurer ses services. D'ailleurs, pour ce salarié, dont l'entendement peut être présumé plus éclairé que celui des autres, l'engagement de longue durée constitue moins un asservissement qu'une garantie [...].

Pour l'ouvrier au contraire [...] l'embauche se fait en général sous contrat à durée indéterminée, souvent à la journée ou à la semaine. C'est parce que, au contraire, en fait, et souvent en droit, la situation des "employés" est relativement stable, qu'ils ont pu être désignés par un tel vocable ». (GAUDU, 1986, p. 13).

Ainsi la notion d'emploi, qui suppose une certaine stabilité de la relation salariale, se serait-elle d'abord développée dans le cadre du CDD et pour une catégorie de salariés que les employeurs cherchent à fidéliser plus que les autres : les employés.

Une consultation des conventions collectives des années 1930 (8), permet de constater les progrès des mécanismes de stabilisation de l'emploi à cette époque. Pour commencer il faut préciser que dans la plupart des branches industrielles, on trouve deux conventions. L'une règle les relations entre patrons et ouvriers, l'autre, les relations entre les patrons et les employés (9), souvent désignés à l'époque sous le terme de collaborateurs. La différence de traite-

(7) « Les parties peuvent réciproquement résilier en se prévenant huit jours d'avance et par écrit ou en se payant une indemnité de résiliation fixée, à titre de clause pénale expresse, à une somme équivalente à l'appointement fixé pour un pareil temps de huit jours », (BEAU, 2001) p. 166.

(8) Ces conventions collectives sont conservées aux archives nationales. Toutes les conventions n'ont pas été consultées, mais nous avons retenu un échantillon de branche et de lieux assez diversifié (à la fois industrie et services, Paris et province). Nous avons particulièrement pris soin de sélectionner des branches potentiellement soumises à des variations d'activité (ex. : industrie des conserves).

(9) Plus exactement, les employés, techniciens, agents de maîtrises, regroupés à l'époque sous le terme de collaborateurs.

ment quant à la stabilité de l'emploi entre ouvriers et employés est flagrante.

La principale règle concernant la stabilité de l'emploi, et qui se trouve codifiée dans les conventions collectives des années 1930 est celle du délai-congé. En effet la réglementation du délai-congé est une des sept dispositions qui doivent être obligatoirement intégrées dans la convention collective en application de la loi du 24 juin 1936. Le délai-congé dont bénéficient les employés est systématiquement plus long que celui dont bénéficient les ouvriers. Très souvent le délai-congé pour les ouvriers est d'une semaine alors qu'il est d'au moins un mois pour les employés. La quasi-totalité des conventions concernant les employés prévoient en outre des indemnités de licenciement indépendamment du respect ou non du délai-congé, et dont le montant varie suivant l'ancienneté de l'employé dans l'entreprise. On relève une logique d'élaboration de relation de confiance avec les employés. Plusieurs conventions prévoient d'ailleurs des clauses de non concurrence. La plus grande protection des employés par rapport aux ouvriers en matière de licenciement est par ailleurs renforcée par les indemnités de licenciement dont bénéficient les employés.

Outre le délai-congé, la question de la stabilité du lien salarial est aussi appréhendée dans ces conventions collectives par le maintien de liens entre employeurs et salariés au-delà de la rupture du contrat de travail, avec des clauses de réembauche et des clauses de non concurrence. La plupart des conventions (pour les ouvriers comme pour les employés) incluent la clause de réembauche suivante : « Dans les entreprises dont la marche est sujette à des fluctuations, il sera fait appel de préférence, lorsqu'il sera procédé à des réembauchages, aux ouvriers et ouvrières qui auront été licenciés précédemment pour manque de travail ». Les clauses de non concurrence se trouvent exclusivement dans les conventions collectives concernant les employés. Ainsi la convention collective de l'automobile de la Seine (collaborateurs) stipule en son article 3, l'« interdiction à un collaborateur qui quitte volontairement ou non son employeur de se placer dans une maison concurrente située à moins de 2 km de la maison qu'il quitte ». Elle prévoit en même temps une indemnité spéciale pour les salariés soumis à cette interdiction. On trouve des dispositions similaires dans les conventions du bâtiment (collaborateurs, Aisne).

Enfin, il faut noter que la plupart des droits des salariés inscrits dans ces conventions collectives augmentent avec la durée de leur présence dans l'établissement, ce qui constitue autant d'incitations pour les salariés à ne pas quitter leur emploi.

Dans les années 1930, on peut déjà voir apparaître le rôle du CDD dans la gestion des fluctuations de l'activité. Les salariés embauchés en CDD ne bénéficient pas de délai-congé, et sont ainsi les premiers

à voir leur relation salariale cesser, dès la fin de leur contrat. Plusieurs conventions prévoient des clauses de roulement du personnel en cas de période creuse afin d'éviter des congédiements (Conserveries de poisson, Bordeaux ; Ganterie, Isère, Savoie ; Industries électro-métallurgiques et électro-chimiques et connexes de la Savoie...). Cependant les salariés en CDD ne sont pas concernés par ces clauses, ceci est même clairement affirmé dans la convention des ouvriers des industries électro-métallurgiques [...] de la Savoie » (article 21).

On peut donc constater qu'au début du XX<sup>e</sup> siècle, il existait une segmentation des emplois, tout au moins en matière de stabilité : plus élevée pour les employés embauchés en CDD que pour les ouvriers en CDI, de même que pour les titulaires par rapport aux auxiliaires ou stagiaires (parfois titulaires de CDD de courte durée). L'assimilation d'un type de contrat à une gestion stable de la main-d'œuvre et d'un autre à une gestion précaire n'est pas aussi claire qu'aujourd'hui. Il existe déjà une segmentation des emplois, mais pas sur les mêmes bases juridiques.

F. GAUDU situe le « basculement » du système dans les années 1950. Le dépouillement des conventions collectives des années 1947-1967, l'amène à constater une « multiplication des clauses qui octroient [aux ouvriers] des indemnités de licenciement » (GAUDU, 1986). À partir de cette période le CDD commence à être utilisé comme cadre contractuel des emplois précaires. Ce basculement s'opère non plus seulement dans les conventions collectives mais aussi dans la loi. La loi du 19 février 1958 rend obligatoire le délai-congé d'une durée minimale d'un mois pour tous les salariés, durée qui est portée à deux mois par l'ordonnance du 15 juillet 1967 pour les salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise. L'ordonnance du 13 juillet 1967 généralise l'indemnité de licenciement, elle l'établit à un minimum de 10 heures de salaire ou 1/20<sup>e</sup> de mois de salaire par année de présence, pour les seuls salariés ayant plus de deux ans d'ancienneté ininterrompue dans la même entreprise. Toutes ces lois, en envisageant le licenciement et non la démission, permettent une progression asymétrique de la stabilité du CDI au profit du salarié.

La multiplication des éléments de stabilité de l'emploi n'apparaît pas comme le résultat de luttes sociales. GAUDU (1986) indique que les branches dans lesquelles sont développées de bonnes conditions de stabilité de l'emploi ne sont pas celles qui sont le plus syndiquées. Il ne s'agirait donc pas de concessions aux salariés lors de luttes sociales, mais de mesures allant dans l'intérêt des employeurs. À un moment où la mobilité des ouvriers est particulièrement favorisée par la situation de plein-emploi, ils appliquent aux ouvriers les méthodes qu'ils ont développées dès le début du siècle pour stabiliser les employés. La période se caractérise par

un consensus entre partenaires sociaux (y compris la CGT) sur la notion de carrière dans l'entreprise et le non recours au licenciement (GAUDU, 1986). L'accord interprofessionnel de 1969 sur la sécurité de l'emploi en est une illustration.

Finalement c'est donc le CDI renforcé par les lois sur le licenciement de 1973 et 1975 qui est apparu le mieux à même de concilier les objectifs de chacune des parties : créer des conditions propices à la stabilité de l'emploi tout en préservant sa liberté de rupture. Le CDD peut être utilisé pour remplir chacun de ces deux objectifs séparément : un CDD court pour répondre à un objectif de flexibilité, un CDD long pour répondre à un objectif de stabilité, mais il ne peut pas assurer les deux simultanément. Aujourd'hui le CDD se situe plutôt du côté de la flexibilité dans la mesure où sa durée maximale est de dix-huit mois. Le CDD n'ayant pas permis de répondre simultanément aux deux objectifs, il était plus ou moins tombé en désuétude au cours du XX<sup>e</sup> siècle. À partir des années 1970, l'apparition d'un niveau de chômage élevé freinant la mobilité des salariés, et faisant passer au second plan le souci de fidéliser les salariés, il retrouve un intérêt pour les employeurs, dans la mesure où un CDD de courte durée leur assure une plus grande flexibilité qu'un CDI dont la rupture devient de plus en plus coûteuse. Pour reprendre les termes de DAUTY et MORIN (1992), on assiste progressivement à une spécialisation de l'usage du CDD dans des situations de travail de courte durée. Le CDD est utilisé pour limiter la durée du contrat. Il en résulte qu'il caractérise des situations de travail plus que d'emploi.

On comprend ainsi pourquoi le type de contrat ne peut être le critère pertinent pour repérer les emplois précaires avant la fin des années 1970. Ainsi lorsque B. FOURCADE (1992) analyse les situations d'emploi particulières de 1945 à 1990, il relève l'existence d'une précarité « de fait » à côté d'une précarité « de droit » et retient trois éléments fondamentaux pour définir la précarité : la discontinuité des périodes de travail qui entraîne celle des revenus individuels, la faiblesse de ces mêmes revenus, l'insuffisance de protection sociale. L'identification statistique des formes particulières d'emploi au sein du salariat n'est apparue qu'à partir du moment où le salariat est devenu largement majoritaire et où le chômage de masse a renforcé les enjeux de stabilité de l'emploi liés aux différents types de contrat de travail. Les travaux de M.-L. MORIN (2001) montrent néanmoins l'existence encore aujourd'hui de formes d'emploi hybrides entre salariat et travail indépendant dont le repérage statistique n'est pas aisé. Si la précarité ne se résume pas au CDD, ce contrat de travail est bien devenu une figure emblématique de la précarité.

À partir des années 1970, on assiste plus généralement à un recours croissant à des formes d'emploi cherchant à contourner la norme du CDI. Outre le CDD, qui représente désormais pas loin de 9 %

des emplois du secteur privé contre moins de 3 % au début des années 1980, il s'agit du recours aux services des sociétés de travail temporaire (près de 3 % des emplois du privé en 2003). Le développement de la sous-traitance peut aussi s'interpréter comme un mode de mobilisation de main-d'œuvre indirecte permettant de contourner les contraintes du droit du travail (THÉVENOT, VALENTIN, 2004). Dans les deux cas, il s'agit de substituer au contrat de travail un contrat commercial et de faire porter ainsi à un autre employeur toutes les contraintes, les responsabilités et les droits sociaux afférents à la relation salariale. Ces pratiques réduisent les protections des salariés soit parce qu'elles renforcent l'instabilité, c'est le cas de l'intérim où les embauches sont en CDD, soit parce qu'elles offrent des conditions de travail plus défavorables (THÉVENOT, VALENTIN, 2003). Tous ces contournements du CDI relèvent d'une même logique de report des risques assumés auparavant par les employeurs vers les salariés (MORIN, 2001, PETIT, SAUZE, 2005).

Le régime juridique du CDD a connu au cours des années 1980 une forte instabilité qui témoigne de la fluctuation des réponses apportées à la question du degré nécessaire de flexibilité du marché du travail, au gré des alternances politiques. La progression du recours à ces contrats ne permet cependant pas d'accroître le degré de mobilité général des salariés. Les statistiques d'ancienneté dans l'emploi n'ont pas diminué malgré le développement des CDD (AUER, CAZES, 2000). La progression concomitante du chômage incite les salariés en CDI à conserver leur emploi. Par ailleurs, malgré cette menace du chômage qui rend la stabilisation moins nécessaire pour les employeurs, la fidélité des salariés reste toujours un de leurs objectifs. Le développement de la formation générale qui pourrait être un moyen de favoriser la mobilité des salariés n'est pas compatible avec l'objectif de fidélisation qui implique de rendre le salarié le plus dépendant possible de l'entreprise. Les stratégies des entreprises portent une responsabilité considérable dans le degré de mobilité des salariés. Ce sont à l'origine, elles, qui en cherchant à fidéliser leur main-d'œuvre, réduisent cette mobilité. Le choix du taylorisme qui s'est traduit par une dépossession des salariés de leurs qualifications, réduit leurs capacités à maîtriser leur mobilité entre différents employeurs. Ceci est d'autant plus vrai aujourd'hui, que l'apparition de nouvelles technologies nécessite une acquisition importante de nouvelles qualifications. On observe que ce sont les chômeurs qui ont la plus forte ancienneté dans leur dernier emploi qui restent le plus longtemps au chômage (DELATTRE, SALOGNON, 2002). Une interprétation possible de ce constat est que plus un salarié reste longtemps dans une entreprise, moins il est susceptible d'acquérir les nouvelles qualifications qui lui permettraient de postuler aux nouveaux emplois créés.

Si le développement des CDD ne remet pas en cause le niveau moyen d'ancienneté dans l'emploi,

en revanche, il accroît les inégalités des salariés face à cette garantie. Derrière une moyenne stable, se cachent en réalité des évolutions très différenciées entre les salariés les plus stables qui voient leur ancienneté augmenter et les moins stables qui la voient diminuer (SAUZE, 2004a). Loin d'un retour aux modalités de régulation du XIX<sup>e</sup> siècle, une telle évolution ne fait que renforcer l'attachement des salariés à la stabilité de l'emploi.

Une mise en perspective historique de la régulation de la durée des relations salariales permet de mieux comprendre les logiques de développement actuel des CDD. Les employeurs qui ont partiellement généré cette dépendance accrue des salariés à la continuité de la relation salariale (ou qui au moins en ont profité pour stabiliser leur main-d'œuvre), cherchent depuis les années 1970 notamment aux travers des CDD à se soustraire aux responsabilités qu'ils assumaient en matière de continuité de l'emploi. La stabilité de l'emploi n'est pas non plus un horizon indépassable. Plusieurs propositions de juristes ou d'économistes : droits de tirage sociaux, marchés transitionnels (GAZIER, 2003, SUPLOT 1999), tendent à lui substituer la notion de sécurité des trajectoires professionnelles. Cependant de telles propositions impliquent de rendre les salariés moins dépendants de la continuité de la relation salariale. Cela signifie notamment dispenser des formations à caractère plus général et moins spécifiques à l'entreprise. Or de telles mesures se heurtent aux intérêts des entreprises qui pendant des décennies ont œuvré en sens inverse.

Ce travail met aussi en évidence que ce qui se joue derrière la détermination ou l'indétermina-

tion de la durée du contrat de travail varie selon les époques. En particulier, nous avons fait apparaître que l'assimilation actuelle du CDD à la précarité et du CDI à la stabilité de l'emploi ne va pas de soi. L'indétermination de la durée a, historiquement, d'abord été le moyen pour l'employeur d'obtenir plus de flexibilité, alors que seul le CDD permettait d'apporter des garanties de stabilité de l'emploi. Ce n'est qu'à partir du moment où les motifs de rupture du CDI ont été restreints par les conventions collectives et par la loi, et où la durée du CDD a été fortement limitée, que la spécialisation de ces contrats respectivement dans la stabilité et dans la flexibilité s'est réalisée. On peut alors se montrer réservé vis-à-vis des propositions d'unification du contrat de travail par suppression des CDD et assouplissement de la législation sur le licenciement (CAHUC, KRAMARZ, 2004). En effet cela nous amène à nous demander si aujourd'hui ce que recherchent les employeurs en recourant aux CDD n'est pas tant la détermination de la durée que la limitation de cette durée et de leurs obligations vis-à-vis des salariés. Si tel est le cas, la suppression de la possibilité de recours aux CDD associée à une facilitation du licenciement ne pourra contrer la limitation de la durée des contrats des nouveaux embauchés, autrement dit de la précarisation. Les salariés qui étaient embauchés en CDD seraient embauchés en CDI et l'employeur pourra mettre fin à leur contrat encore plus rapidement que lorsqu'ils étaient embauchés en CDD (SAUZE, 2004b). Alors que depuis les années 1970, la flexibilité de l'emploi se développait par un contournement de la norme du CDI, elle pourrait dans les années à venir se déployer dans le cadre même du CDI.

## Bibliographie

AUER P., CAZES S. (2000), « L'emploi durable persiste dans les pays industrialisés », *Revue internationale du travail*, vol. 139 n° 4, pp. 427-459.

BEAU A.-S. (2001), *Grand Bazar, modes d'emploi*, thèse de doctorat d'histoire, université Lumière - Lyon II.

BENTOLILA S., SAINT-PAUL G. (1992), « The macroeconomic impact of flexible labor contracts, with an application to Spain », *European Economic Review* 36, pp. 1013-1053.

BLANCHARD O., LANDIER A. (2001), « The Perverse Effects of Partial Labor Market Reform : Fixed Duration Contracts in France », *NBER Working Paper* No. w8219.

BOMPARD J.-P., MAGNAC Th., POSTEL-VINAY G. (1990), « Emploi, mobilité et chômage en France au XIX<sup>e</sup> siècle : migrations saisonnières entre industrie et agriculture », *Annales ESC*, janvier-février, n° 1, pp. 55-76.

BOYER R. (2004), *Théorie de la régulation I. Les fondamentaux*, Paris, La Découverte, Repères n° 395.

CAHUC P., KRAMARZ F. (2004), *De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle*, rapport au ministre de l'Économie et des Finances et au ministre de l'Emploi et du Travail et de la Cohésion sociale, Paris La Documentation française collection « rapports officiels » (à paraître 2005).

CAHUC P., POSTEL-VINAY F. (2002), « Temporary Jobs, Employment Protection and Labor Market Performance », *Labour Economics*, 9 (1), pp. 63-91.

COTTEREAU A. (2002), « Droit et bon droit, Un droit des ouvriers instauré, puis évincé par le droit du travail (France XIX<sup>e</sup> siècle) », *Annales HSS*, novembre-décembre n° 6, pp. 1521-1557.

COTTEREAU A. (2000), « Précarité, pluriactivité et horizons biographiques au XIX<sup>e</sup> siècle en France », in

- BILLARD I., DEBORDEAUX D., LUROL M., *Vivre la précarité. Trajectoires et projets*.
- COUTROT T. (2000), « Les facteurs de recours aux contrats temporaires », *Premières Synthèses*, n° 25-3, DARES.
- DANTIER H. (1907), *L'indemnité due en cas de rupture du contrat de travail*, thèse pour le doctorat, université de Paris, faculté de droit, Paris, Librairie des facultés.
- DAUTY F., MORIN M.-L. (1992), Entre le travail et l'emploi : la polyvalence des contrats à durée déterminée, *Travail et Emploi*, n° 52, pp. 20-36.
- DELATTRE E., SALOGNON M. (2002), « Pratiques de gestion de la main-d'œuvre et durée de chômage : quels enjeux pour la politique de l'emploi ? » in DUPUIS J.-M. et al., *Politiques sociales et croissance économique* (tome 2), Paris, L'Harmattan.
- DEMARTIAL G. (1909), *Le statut des fonctionnaires*, deuxième édition, collection « de la grande revue ».
- FOURCADE B. (1992), L'évolution des situations d'emploi particulières de 1945 à 1990, *Travail et Emploi* n° 52, pp. 4-19.
- FREYSSINET M. (2002), « Modes d'accumulation du capital et nature du rapport salarial : une nouvelle dialectique ? » in DOCKÈS (dir.), *Ordres et désordres dans l'économie-monde*, collection « Quadrige », Paris, PUF.
- FRIDENSON P. (2003), La subordination dans le travail : les questions de l'historien, in CHAUCHARD J.-P., *La subordination dans le travail*, Cahier Travail et Emploi, Paris, La Documentation française.
- FRIDENSON P. (1990), Le conflit social in BURGUIÈRE A., REVEL J. (dir.), *Histoire de la France*, tome 3, L'État et les conflits (volume dirigé par Julliard J.), Paris, éditions du Seuil.
- GAUDU F. (1986), *L'emploi dans l'entreprise privée, essai de théorie juridique*, thèse pour le doctorat d'État, université Paris I.
- GANS C. (1897), *L'instabilité des ateliers et la résiliation du contrat de travail*, thèse pour le doctorat, faculté de droit de Paris, Laval, Imprimerie E. Jamin.
- GAZIER B. (2003), *Tous « Sublimes », Vers un nouveau plein-emploi*, Paris, éditions Flammarion.
- GERME J.-F. (1978), Emploi et main-d'œuvre au XIX<sup>e</sup> siècle. Étude des enquêtes sur la condition ouvrière en France, thèse, université Paris I.
- HATZFELD H. (1971), *Du paupérisme à la sécurité 1850-1940*, collection « Espace social », Presses Universitaires de Nancy.
- HENRY F. (1991), Le contrat de travail à durée indéterminée : de la marginalité à la normalisation, mémoire DEA, faculté des sciences économiques et sociales, université des sciences et techniques de Lille.
- MICHON F., RAMAUX C. (1992), « CDD et intérim, bilan d'une décennie », *Travail et Emploi*, n° 52, pp. 37-56.
- MORIN M.-L. (dir.) (2001), *Prestation de travail et activité de service*, Cahier Travail et Emploi, ministère de l'Emploi et de la Solidarité, Paris, La Documentation française.
- NOIRIEL G. (1988), « Du "patronage" au "paternalisme" : la restructuration des formes de domination de la main-d'œuvre ouvrière dans l'industrie métallurgique française », *Le mouvement social*, n° 144, pp. 17-35.
- NOIRIEL G. (1986), *Les ouvriers dans la société française - XIX<sup>e</sup> XX<sup>e</sup> siècle*, collection « Points », Paris, éditions du Seuil.
- OMNÈS C. (1987), *Ouvrières parisiennes : marchés du travail et trajectoires professionnelles au XX<sup>e</sup> siècle*, Paris, éditions de l'École des hautes études en sciences sociales.
- PETIT H., SAUZE D. (2005), « Une lecture historique de la relation salariale comme structure de répartition d'aléas : en partant du travail de Salais », in EYMARD-DUVERNAY F., FAVEREAU O., (dir.) *Conventions et Institutions : approfondissements théoriques et contribution au débat politique*, Paris, La Découverte, (à paraître).
- RAMAUX C. (1994), « Comment s'organise le recours aux CDD et à l'intérim ? », *Travail et Emploi*, n° 58, pp. 55-76.
- SAUZE D. (2004 a), Recours aux CDD et évolution de la durée du lien d'emploi en France au cours des années 1980 et 1990 : contribution au débat sur la stabilité de l'emploi, Document de travail.
- SAUZE D. (2004 b), « Supprimer les CDD, une fausse bonne idée », *Libération*, 14 décembre.
- SAUZET M. (1890), *Le livret obligatoire des ouvriers*, éditions F. Pichon.
- SOBOUL J. (1976), « Le choc révolutionnaire 1789-1797 », in BRAUDEL F., LABROUSSE E. (dir.), *Histoire économique et sociale de la France - III/1789-1880*, Paris, PUF.
- SUPIOT A. (1999), (dir.), Au-delà de l'emploi, rapport pour la Commission européenne, Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe, Paris, éditions Flammarion.
- THÉVENOT N., VALENTIN J. (2003), « Sous-traitance et précarité de l'emploi, une analyse empirique », *Forum de la régulation* 2003.
- THÉVENOT N., VALENTIN J. (2004), « Évolution de la sous-traitance en France depuis le début des années 1980, Analyse sur données individuelles d'entreprises », *Cahier de la MSE série rouge* n° 2004-01.
- TOPALOV C. (1994), *La naissance du chômeur*, Paris, éditions Albin Michel.